

**ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT DAERAH BERDASARKAN  
BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
AKUNTABILITAS PUBLIK  
(Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Karesidenan Pati)**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Disusun oleh:**

**Dimas Andrianto**

**B 200 090 015**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGDI AKUNTANSI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT BERDASARKAN BUDAYA  
ORGANISASI KOMITMEN ORGANISASI, DAN AKUNTABILITAS  
PUBLIK**

**(Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Karesidenan Pati)**

**PUBLIKASI ILMIAH**

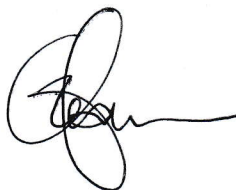
Oleh:

DIMAS ANDRIANTO

B200090015

Telah diperiksa dan disetujui untuk dituji oleh:

Dosen Pembimbing



**(Fauzan, S.E., M.Si., Ak)**

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**NASKAH PUBLIKASI**

**ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT BERDASARKAN BUDAYA  
ORGANISASI KOMITMEN ORGANISASI, DAN AKUNTABILITAS  
PUBLIK**

**(Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Karesidenan Pati)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

DIMAS ANDRIANTO

B200090015

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi

Pada hari, tanggal 8 April 2017

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

1. Dr. Zulfikar, SE, M.Si

(  )

2. Drs. Agus Endro Suwarno, M.Si

(  )

3. Fauzan, SE, M.Si

(  )

Mengetahui,

Dekan Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Samsudin, M.M.

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa naskah publikasi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan didalamnya tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi atau Lembaga lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penerbitan maupun yang belum atau tidak diterbitkan sumbernya dijelaskan dalam tulisan dan daftar pustaka.

Apabila kelak dikemudian hari terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta 8 April 2017

Penulis,



*Dimas Andrianto*

Dimas Andrianto  
B200090015

# **ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN AKUNTABILITAS PUBLIK**

**(Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Karesidenan Pati)**

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja Rumah Sakit Daerah di Karesidenan Pati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Rumah Sakit Daerah di Karesidenan Pati yang berjumlah 6 unit. Pengambilan sampel menggunakan metode kuisioner yang dibagikan kepada pegawai struktural Rumah Sakit Daerah di Karesidenan Pati dan diperoleh sampel sebanyak 28 kuisioner. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Rumah Sakit (Y) sedangkan variabel independennya adalah Komitmen Organisasi (P1), Budaya Organisasi (P2), dan Akuntabilitas Publik (P3). Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ), Uji F, Uji Asumsi Klasik, dan hipotesis diuji dengan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit daerah Karesidenan Pati secara signifikan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit daerah Karesidenan Pati sedangkan akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit daerah Karesidenan Pati secara signifikan.

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas publik, kinerja rumah sakit daerah*

## **ABSTRACT**

*This research aim to analyze and test cultural influence of organization, organizational commitment, and public accountability to area hospital performance in regional of Pati. Population in this research is all hospital area in regional of Pati amounting to 6 units. Intake of sample use method of questioner allotted to structural officer of area hospital in regional of Pati and obtained by sample counted 28 questioners. Dependent variable in this research is Hospital Performance (Y) while the independent variables are Organizational Commitment (P1), Cultural of Organization (P2), and Public Accountabilities (P3). Data analyzed to use doubled linear regression tested with Determinant Coefficient Test ( $R^2$ ), F Test, Classical Assumption Test, and hypothesis tested with t Test. Result of the research show organizational culture have an effect on to area hospital performance of Karesidenan Extract by significant, organizational commitment have an effect on to area hospital performance in regional of Pati while public accountabilities do not have an effect on to area hospital performance in regional of Pati by significant.*

**Keyword:** *cultural of organization, organizational commitment, public accountabilities, area hospital performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

Rumah Sakit Daerah (RSD) merupakan salah satu program peningkatan kualitas kesehatan dari unit terkecil. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menyatakan bahwa pemerintah daerah (provinsi) wajib melaksanakan pembangunan kesehatan dan bertanggungjawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat.

Meski bersifat pelayanan dan penyelenggara pembangunan kesehatan, rumah sakit tetap harus dinilai kinerjanya. Penilaian terhadap kegiatan rumah sakit sangat diperlukan dan diutamakan karena mampu memberikan manfaat terutama bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap rumah sakit tersebut. Bagi pemilik rumah sakit, hasil penilaian kegiatan rumah sakit ini dapat memberikan informasi tentang kinerja manajemen atau pengelola yang telah diberikan kepercayaan untuk mengelola sumber daya rumah sakit. Bagi masyarakat, semua hasil penilaian kinerja rumah sakit dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan pertimbangan kepada siapa (rumah sakit) mereka akan mempercayakan perawatan kesehatannya.

Keberadaan RSD masih dipandang memiliki kualitas lebih rendah oleh sebagian masyarakat dibandingkan dengan rumah sakit swasta. Masyarakat mengharapkan rumah sakit daerah memberikan pelayanan yang memuaskan, namun disisi lain terdapat keterbatasan karena sebagian pembiayaan RSD berasal dari dana APBN dan APBD. Selain itu, faktor intrinsik lain berupa rendahnya kesesuaian pekerjaan karyawan, rendahnya teknologi dalam kesesuaian pekerjaan, tidak pantasnya supervisor dalam mengontrol sistem, kurangnya pengawasan, dan kurangnya kerja sama juga mempengaruhi pelayanan RSD (LAN, 2004).

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan masyarakat di RSD maka harus dilakukan perbaikan dari segala bidang, salah satunya adalah dengan menerapkan sistem cost centre yang berorientasi pelayanan public sehingga akan mendorong RSD meningkatkan kualitas dalam sikap

profesional dengan mentargetkan tujuan value for money (*economy, efficiency, effectivity*).

Untuk tercapainya value for money diperlukan beberapa faktor yang harus dipenuhi diantaranya adalah komitmen organisasi, kinerja organisasi, dan budaya organisasi. Menurut Mowday et.al (1979) dalam *The Measurement of Organizational Commitment*, komitmen organisasi adalah keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan berpandangan positif dan berusaha kuat bagi perusahaan (Porter, et al, 1979).

Budaya organisasi menurut Cornick (1980) adalah indikasi sikap sebagai suatu kondisi sadar yang lebih menunjukkan tingkat perasaan subyektif seseorang terhadap suatu obyek (pekerjaan) sehingga dapat disimpulkan jika budaya RSD baik maka kualitas pelayanan kesehatan juga baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000:75) yang menyatakan bahwa kualitas pelayanannya sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi atau dapat dikatakan bahwa budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja anggota organisasi.

Menurut Robbins (1998) dalam Zwaan (2006) mengatakan bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*); (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*); (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*); (4) orientasi pada orang (*people orientation*); (5) orientasi pada tim (*team orientation*); (6) agresivitas (*agresiveness*); dan (7) kemantapan (*stability*).

Dalam konteks pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Mahmudi, 2005:9). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai

apa yang telah, sedang, dan akan direncanakan untuk dilaksanakan organisasi publik. Akuntabilitas pemerintah sebaiknya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (input) semata tetapi juga pada kinerjanya (Herbert Leo, 1997). Akuntabilitas publik sesuai dengan karakteristik good governance berkenaan dengan (1) *participation*; (2) *rule of law*; (3) *transparency*; (4) *responsiveness*; (5) *consensus orientation*; (6) *equity*; (7) *effectiveness and efficiency*; dan (8) *strategy vision* (Mardiasmo, 2002; UNDP dalam LAN, 2000). Dari uraian yang dituliskan diatas penulis tertarik untuk menganalisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **2.1 Populasi, Sampel, Teknik Pengambilan Sampel**

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Rumah Sakit di Karesidenan Pati, yang berjumlah 6 unit.

### **2.2 Definisi Operasional Variabel**

#### **2.2.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variable yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan (Kuncoro,2003:42). Variabel dependen (terikat) besarnya bergantung dari besaran variable independen (bebas). Besarnya perubahan yang disebabkan oleh variable dependen sebesar koefisien (besaran) perubahan dalam variable independen. Artinya, setiap terjadi perubahan sekian kali satuan variabel independen, diharapkan akan menyebabkan variabel dependen berubah sekian satuan juga. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Rumah Sakit.

#### **2.2.2 Variabel Independen**

##### **2.2.2.1 Budaya Organisasi**

Cushway (1995: 25) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Robbins



(1998: 595) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi yaitu:

- 2.2.2.2 Inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), dengan dimensi: (a) memiliki inovatif dan (b) keberanian mengambil resiko.
- 2.2.2.3 Perhatian pada rincian (*attention to detail*), dengan dimensi: (a) *job description* yang jelas dan (b) prosedur yang digunakan.
- 2.2.2.4 Orientasi pada hasil (*outcome orientation*), dengan dimensi: (a) tujuan yang ditetapkan dan (b) hasil yang dicapai.
- 2.2.2.5 Orientasi pada orang (*people orientation*), dengan dimensi: (a) pelayanan kepada orang dan (b) perhatian kepada orang.
- 2.2.2.6 Orientasi pada tim (*team orientation*), dengan dimensi: (a) pelayanan kepada tim dan (b) perhatian kepada tim.
- 2.2.2.7 Agresivitas (*agresiveness*), dengan dimensi: (a) Memiliki sifat agresif dan (b) memiliki sifat kompetitif.
- 2.2.2.8 Kemantapan (*stability*), dengan dimensi: (a) mempertahankan kestabilan kerja dan (b) perbandingan pertumbuhan kestabilan kerja.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya budaya organisasi yang ada.

### 2.3 Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

- 2.3.1 *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- 2.3.2 *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).
- 2.3.3 *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya komitmen organisasi yang ada.

#### 2.3.4 Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas publik adalah kewajiban penerima tanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*). Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk mempertanggung-jawabkan apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, menjelaskan kepada orang/pihak lain yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban dan memberi penilaian namun tuntutan akuntabilitas harus diikuti dengan pemberian kapasitas untuk melakukan keleluasaan dan kewenangan.

Variabel akuntabilitas publik diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban

responden menunjukkan rendahnya akuntabilitas publik yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya akuntabilitas publik yang ada.

## 2.4 Teknik Analisis Data

Model persamaan analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = a + b_1P_1 + b_2P_2 + b_3P_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
P <sub>1</sub>	= Budaya Organisasi
P <sub>2</sub>	= Komitmen Organisasi
P <sub>3</sub>	= Akuntabilitas Publik
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Variabel pengganggu

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabel

Berdasarkan hasil dari data dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioer variabel komitmen organisasi (P1) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung setiap pertanyaan  $\geq 0,374$  (r table signifikansi 0.05 dengan n = 28). Berdasarkan hasil dari data dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioer kuisioer variabel budaya organisasi (P2) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung setiap pertanyaan  $\geq 0,374$  (r table signifikansi 0.05 dengan n = 28). Berdasarkan hasil dari data dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioer kuisioer variabel akuntabilitas publik (P3) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung setiap pertanyaan  $\geq 0,374$  (r table signifikansi 0.05 dengan n = 28). Berdasarkan hasil dari data dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuisioer kuisioer variabel kinerja rumah sakit (Y) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r hitung setiap pertanyaan  $\geq 0,374$  (r table signifikansi 0.05 dengan n = 28).

Hasil dari penelitian mendapatkan bahwa nilai *Alpha* pada quisoner penerapan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas publik dan kinerja rumah sakit  $> 0,6$  maka dapat dinyatakan bahwa kuisoner reliabel.

### 3.2 Uji Asumsi Klasik

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Oleh karena itu, harus dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi:

#### 3.2.1 Uji Normalitas

Kesimpulan dari hasil perhitungan tersebut adalah nilai probabilitas sebesar 0,812 lebih besar dari signifikan 0,05, sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini adalah normal.

#### 3.2.2 Uji Multikolonieritas

Hasil uji multikolinearitas mendapatkan hasil bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan tidak memiliki masalah multikolinear dengan melihat nilai budaya organisasi 1,001, komitmen organisasi 1,163, dan akuntabilitas publik 1,163 dimana nilai tersebut kurang dari 10 sedangkan nilai *tolerance* pada variabel budaya organisasi 0,999, komitmen organisasi 0,860, dan akuntabilitas publik 0,860 yang berarti lebih dari nilai yang ditetapkan yaitu 0,10.

#### 3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05; sehingga menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.3 Pengujian Hipotesis

#### 3.3.1 Regresi Berganda

Dari hasil estimasi didapat model persamaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,212 + 0.975P1 - 0.241P2 + 0.094P3 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Maka apabila setiap peningkatan budaya organisasi (P1) satu satuan maka kinerja rumah sakit akan meningkat sebesar 0,975 per tahun, kemudian setiap peningkatan komitmen organisasi (P2) satu satuan maka kinerja rumah sakit akan meningkat sebesar 0,241 per tahun dan jika akuntabilitas publik (P3) meningkat satu satuan maka kinerja rumah sakit akan meningkat sebesar 0,09 tahun.

### 3.4 Pembahasan :

#### 3.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Daerah

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah di Karisidenan Pati dengan t hitung 40,366 dan signifikansi 0,000. Pengaruh signifikan ini dikarenakan budaya organisasi termasuk dalam *organization development* yang terkait erat dalam program, struktur organisasi, dan pada akhirnya menyentuh aktifitas perencanaan SDM, pengembangan, pendidikan, dan pelatihan agar SDM memiliki nilai budaya yang kuat, adaptif, dan sesuai dengan tujuan rumah sakit. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Nystrom (1993) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap suatu kinerja.

#### 3.4.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Daerah

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah di Karisidenan Pati dengan t hitung 2,578 dan signifikansi 0,017. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai pengukur kekuatan karyawan yang berkaitan dengan tujuan dan nilai organisasi (McNeese-Smith, 1996). Komitmen ini dicontohkan sebagai fungsi kepercayaan terhadap organisasi.

Pada dasarnya komitmen karyawan (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Porter, et.al (1998:109) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai “*relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*”. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Hackket et.al (1994) yang mengatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi yang merupakan *affective commitment* melaksanakan perannya karena hasrat yang ingin dilakukan, hasrat ini berdasarkan identifikasinya pada organisasi dan keinginannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan.

#### 3.4.3 Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Rumah Sakit Daerah

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa secara parsial akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah di Karisidenan Pati dengan t hitung 0,910 dan signifikansi 0,372.

Sulistoni (2003) menyatakan salah satu ciri akuntabilitas adalah mampu memberikan ruang bagi masyarakat untuk terlibat dalam proses pembangunan dan pemerintahan. Secara umum, setiap pengelolaan APBD selalu di kaitkan dengan akuntabilitas publik. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa akuntabilitas tidak berpengaruh dalam kinerja rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa rumah sakit daerah di Karesidenan Pati masih kurang memperhatikan akuntabilitas terhadap masyarakat sehingga masyarakat tidak mengetahui upaya apa yang telah dilakukan rumah sakit daerah dalam rangka peningkatan kinerjanya. Selain itu, akuntabilitas pada rumah sakit daerah di Karesidenan Pati bukan menjadi faktor utama dalam penciptaan kinerja dan hanya terbatas pada pelaporan keuangannya saja.

#### 3.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Secara Simultan Terhadap Kinerja Rumah Sakit Daerah

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja rumah sakit daerah di Karesidenan Pati. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik maka akan meningkat pula nilai kinerja rumah sakit daerah di Karesidenan Pati. Hasil ini konsisten dengan penelitian dari Kotter dan Heskett (1999) yang menyatakan bahwa budaya mempunyai kekuatan yang penuh sera berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan lingkungannya. Oleh karena itu, agar tercipta kinerja yang optimal dalam organisasi dibutuhkan perangkat dan sistem yang baik agar terbentuk budaya, komitmen, dan akuntabilitas rumah sakit daerah yang baik pula.

#### 4. PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 4.1 Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit daerah Karesidenan Pati secara signifikan. Hal ini dikarenakan budaya organisasi juga terkait erat dalam program *organization development*.
- 4.2 Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit daerah Karesidenan Pati secara signifikan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasi berperan dalam membantu rumah sakit daerah dalam mencapai tujuan.
- 4.3 Akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit daerah Karesidenan Pati secara signifikan. Hal ini dikarenakan rumah sakit daerah melakukan akuntabilitas sebatas pelaporan keuangan dan tidak menggunakannya untuk evaluasi peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Herlin Arisanti, (2010) *.Pengaruh Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi..Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 9, No 2 , hal 118-134.* Bengkulu :Universitas Bengkulu.
- Allen J, Natalie & Meyer, John P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology.* Vol 63.
- Atkinson, Anthony A, dkk. 1995. *Management Accounting.* Second Edition. Prentice Hall. Richard D Irwin, Inc. Phillipines.
- Desmiyawati dan Wulan Witaliza, (2012). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi.*Jurnal Pekbis, Vol 4 , No 1. Pekanbaru: Universitas Riau.
- Hansen, Mowen R Don dan Maryanne M .1997. *Management Accounting.* International Thomson Publishing Co. Ohio.
- Herbert Leo. 1987. *Accounting And Control For Governmental And Other Nonbusiness Organizations.* McGraw-Hill, Inc.USA.
- Hofstede G. Neuijen, B. Ohavy, DD, and Sanders G. 1990. *Measuring Ogranization Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. Administrative Science Quarterly.*Vol 35, pp. 286 – 316
- Kechand, Alice A;and Jerry R Strawser. 1998. *The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting.* Behavioral Research in Accounting.
- Lembaga Administrasi Negara, (2004). *Teknik Penyusunan Organisasi Berbasis Kinerja.*LAN, Jakarta: In press
- Louw, Lynette. Solms, Rossouw dan Thomson L. 2006. *Cultivating an organizational information security culture.* Centre for Information Security Studies, Nelson Mandela Metropolitan University, South Africa
- Mardiasmo, 2002. *.Akuntansi Sektor Publik.* CV. Andi Offset (Penerbit Andi).Yogyakarta
- Minogue, M., Polidano, C. & Hulme, D. (1998) *Beyond the New Public anagement :Changing Ideas and Practices in Governance.* Edward Elgar, Cheltenham, UK, OECD. 1998. *Business Sector Advisory Group on Corporate Governance.*
- Porter, Mowday dan Steers. 1979. *Commitment in organizations :A normative view.* Employee organization linkages. New York: Academic Press.



- Poznanski; Peter J & Blinc, Dennis M. 1997. *Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staf Accounting. Behaviour Research in Accounting*. Vol 9.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini, (2007). *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi , Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik*.SNA XI Pontianak hal 1-35. Madura :Universitas Trunojoyo
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini, (2007). *Analisis Kinerja Rumah Sakit Berdasarkan Pendekatan Balance Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan Penerapan Prinsip Good Corporate Governance (GCG)*.SNA X Makassar. Madura :Universitas Trunojoyo
- Rahmiati, (2009). *Pengaruh Partisipasi terhadap Kinerja Dinas dengan Komitmen Organisasi*.Balance , Vol 1 No 1. Palangkaraya :Universitas Palangkaraya
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi. Aplikasi*. Jilid 1 . Edisi 8. Jakarta: PT.Prehallindo
- Schein, Edgar H, 2004, *Organizational Culture and Leadership*. Third Edition, Jossey—Publishers, San Fransisco.
- Tjokronegoro, 2004, *Metologi Penelitian Bidang kedokteran*, Jakarta, Balai Penerbit Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia.
- Zwaan,Leight. 2006. *Assessing Organisational Culture In A Private Hospital In The Western Cape*. Mini-thesis submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Magister Artium in the Department of Industrial Psychology, Faculty of Economic and Management Science, University of the Western Cape.